CDG31 CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA HAUTE-GARONNE

COVID 19 : FAQ statut et protection sociale

Cette FAQ est quotidiennement mise à jour par nos services experts, nourrie d'informations issues des services de l'État et d'autres CDG ou CIG, ce qui contribue à la stabilisation d'informations consolidées, garantissant ainsi leur fiabilité juridique et le traitement homogène des situations sur le territoire national.

Dans quelle situation administrative placer l'agent ?

I – L'AGENT PUBLIC EST EN ARRÊT DE MALADIE

II – L'AGENT PUBLIC ASSUME LA GARDE DE SON ENFANT DE MOINS DE 16 ANS PENDANT LA PÉRIODE DE FERMETURE DES CRÈCHES ET ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

a) Les agents contractuels et les fonctionnaires sur des emplois permanents à temps non complet de moins de 28 heures (IRCANTEC)

b) Les fonctionnaires dont la durée hebdomadaire est égale ou supérieure à 28 heures (CNRACL)

III – L'AGENT PUBLIC PRÉSENTE UNE OU PLUSIEURS PATHOLOGIES FIXÉES PAR LE HAUT CONSEIL DE LA SANTÉ PUBLIQUE

IV – L'AGENT PUBLIC EST ENCEINTE À PARTIR DU 3ème TRIMESTRE

V – L'AGENT PUBLIC TRAVAILLE DANS UN SERVICE, UNE COLLECTIVITÉ OU UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC QUI EST FERMÉ

Quelle est la situation administrative des agents « vulnérables » ? Quelles sont les démarches à effectuer ? NOUVEAU

Possibilité de versement d'une prime exceptionnelle

L'application du jour de carence

L'autorité territoriale peut-elle imposer des congés annuels et des jours de RTT aux agents ?

Les congés annuels

a) Est-il possible de repousser la date limite de consommation des congés annuels et ARTT 2019 ?

b) Les congés qui avaient été posés et validés, sur ce qui est à présent une période de confinement, sont- ils réputés pris ou faut-il les annuler ?

Chômage partiel et collectivités territoriales

Un agent annualisé ne peut pas effectuer toutes les heures prévues au planning

Une collectivité ou un établissement public peuvent-ils décider de recruter lors de la période de confinement ?

Une collectivité est-elle obligée de renouveler les contrats des agents pendant la période de confinement ?

Dans quelle position doit être placé un agent dans l'attente de la procédure requérant l'avis d'une instance médicale (comité médical ou commission de réforme) ?

Comment traiter la demande d'un agent qui sollicite un congé pour invalidité imputable au service ?

Que se passe-t-il si le délai d'instruction d'une demande de CITIS est dépassé par l'employeur ?

Dans quelle situation administrative placer l'agent ?

Le ministère de l'Action et des comptes publics a précisé, par une note du 7 avril 2020, la situation des agents, complétant ainsi la position de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

IMPORTANT

Ces situations sont susceptibles d'évolution en fonction des précisions apportées par le ministère de l'action et des comptes publics ou de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. **Nous invitons les collectivités et établissements publics à consulter régulièrement le site internet, qui est mis à jour au fur et à mesure des modifications statutaires.**

Il convient de distinguer 5 situations.

I – L'AGENT PUBLIC EST EN ARRÊT DE MALADIE

Situation administrative de l'agent : l'agent qui a un arrêt de travail est placé, conformément aux dispositions statutaires, **en congé de maladie, sans retenue pour jour de carence pour les arrêts à compter du 24 mars 2020.**

IMPORTANT

- **Cela concerne tous les fonctionnaires (CNRACL et IRCANTEC) et tous les agents contractuels de droit public ;**
- L'**article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020** d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a suspendu l'application du jour de carence, pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire. L'état d'urgence sanitaire a été prorogé jusqu'au 10 juillet inclus par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions.
  Ainsi, **tous les arrêts de travail à compter du 24 mars 2020 jusqu'au 10 juillet inclus n'ont plus de jour de carence.**

II – L'AGENT PUBLIC ASSUME LA GARDE DE SON ENFANT DE MOINS DE 16 ANS PENDANT LA PÉRIODE DE FERMETURE DES CRÈCHES ET ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Le ministère de l'Action et des comptes publics est venue préciser la situation : **il convient de distinguer entre les agents publics IRCANTEC et les agents publics CNRACL.**

a) Les agents contractuels et les fonctionnaires sur des emplois permanents à temps non complet de moins de 28 heures (IRCANTEC)

Situation administrative de l'agent : **l'agent est placé, à titre dérogatoire, en arrêt de travail, sans application du jour de carence dès le 16 mars 2020.**

En effet, comme le précise le Ministère, « l'employeur public peut, de manière dérogatoire, déclarer des agents en arrêt de travail lorsqu'ils doivent garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans (établissements fermés) et qu'ils ne peuvent recourir au télétravail.

Le télé-service « **Declare.ameli.fr** » de l'Assurance Maladie est l'outil mis en place à cette fin. Ce n'est pas un télé-service de déclaration des personnes présentant des symptômes du coronavirus ou infectées par cette maladie, ces dernières relevant d'un arrêt de travail prescrit par un médecin (procédure de droit commun).

Les déclarations faites sur ce télé-service ne déclenchent pas une indemnisation automatique des employés concernés. L'indemnisation se fait après vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis et sous réserve de l'envoi par l'employeur, selon les procédures habituelles, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation de l'employé concerné ».

IMPORTANT

- **Ces déclarations peuvent être établies rétroactivement à la date du lundi 16 mars 2020**, date à laquelle l'ensemble des établissements accueillant des enfants ont été fermés sur décision gouvernementale ;
- Les collectivités et établissements sont invités à aller sur le site de l'Assurance Maladie et, le cas échéant, à leur poser toutes les questions sur ces modalités.

b) Les fonctionnaires dont la durée hebdomadaire est égale ou supérieure à 28 heures (CNRACL)

Situation administrative de l'agent : conformément à ce que préconise la DGAFP, **sous réserve que le télétravail ne soit pas possible, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) avec maintien intégral de la rémunération.**

III – L'AGENT PUBLIC PRÉSENTE UNE OU PLUSIEURS PATHOLOGIES FIXÉES PAR LE HAUT CONSEIL DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Situation administrative de l'agent : **en l'absence de possibilité de télétravail, les agents publics (fonctionnaires CNRACL, fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels de droit public) sont placés en arrêt de travail, sans jour de carence.**

En effet, comme le précise le Ministère, « les agents publics présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique peuvent bénéficier d'un arrêt de travail.

Il s'agit des pathologies suivantes :

- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque à un stade défini ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle, accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- les diabétiques insulinodépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie;
- les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale;
- les personnes avec une immunodépression médicamenteuse (ex : chimiothérapie anti cancéreuse), liée à une infection du VIH non contrôlé, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé ;
- les personnes présentant une obésité morbide ».

IMPORTANT

En l'absence de possibilité de télétravail, **les agents publics concernés peuvent bénéficier d'un arrêt de travail selon les deux modalités suivantes :**

- **soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS** afin d'y déposer une déclaration s'ils sont en affection de longue durée, sur le télé-service « Declare.ameli.fr » ;
- soit, dans les autres cas, **en s'adressant à leur médecin selon les règles de droit commun.**

IV – L'AGENT PUBLIC EST ENCEINTE À PARTIR DU 3ème TRIMESTRE

Situation administrative de l'agent : **en l'absence de possibilité de télétravail, les femmes enceintes à partir du troisième trimestre, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail, sans jour de carence.**

Elles peuvent bénéficier d'un arrêt de travail selon les deux modalités suivantes :

- **soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS** afin d'y déposer une déclaration s'ils sont en affection de longue durée, sur le télé-service « Declare.ameli.fr » ;
- soit, dans les autres cas, **en s'adressant à leur médecin selon les règles de droit commun.**

IMPORTANT

- Cela concerne **tous les fonctionnaires (CNRACL et IRCANTEC) et tous les agents contractuels de droit public ;**
- **L'employeur doit systématiquement proposer le travail à distance à toutes les femmes enceintes. A défaut, en cas d'impossibilité de télétravailler, une ASA est délivrée par l'autorité territoriale.**

V – L'AGENT PUBLIC TRAVAILLE DANS UN SERVICE, UNE COLLECTIVITÉ OU UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC QUI EST FERMÉ

Situation administrative de l'agent : **conformément à ce que préconise la DGAFP, sous réserve que le télé-travail ne soit pas possible, les agents sont placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) avec maintien intégral de la rémunération.**

IMPORTANT

Cela concerne **tous les fonctionnaires (CNRACL et IRCANTEC) et tous les agents contractuels de droit public.**

⇨**En savoir plus:** Note du ministère de l'Action et des Comptes publics du 7 avril 2020 sur **les procédures de déclaration d'arrêts du travail**

Quelle est la situation administrative des agents « vulnérables » ? Quelles sont les démarches à effectuer ? NOUVEAU

Les collectivités doivent organiser la gestion de leurs ressources humaines, dans le respect de leurs obligations générales en matière de protection de la santé physique et mentale des agents dont ils ont la responsabilité. Dans sa note du 12 mai 2020, le ministère de l'Action et des comptes publics est venu apporter les précisions suivantes **pour les agents « vulnérables » au sens du Haut conseil de la santé publique.**

En l'absence de possibilité de télétravail, l'employeur public **place en autorisation spéciale d'absence (ASA) les agents publics déclarés vulnérables par le Haut conseil de la santé publique**, à savoir les agents présentant une ou plusieurs pathologies arrêtées dans le cadre d'avis du HCSP (cf. Avis du 20 avril 2020 : « **Covid-19 : personnes à risque et mesures barrières spécifiques à ces personnes** ») **et à titre préventif les femmes enceintes à partir du troisième trimestre et les personnes âgées de 65 ans et plus.**

A souligner : la liste des personnes à risque demeure inchangée à l'exception du critère de gravité lié à l'âge qui passe à 65 ans. De même, l'obésité avec indice de masse corporelle supérieur à 30/m2, est désormais identifiée comme facteur de risque de développer une forme grave de Covid-19.

Les agents concernés, **fonctionnaires et contractuels**, peuvent bénéficier d'un certificat d'arrêt de travail selon les deux modalités suivantes :

- soit en se rendant sur le portail de la CNAM afin d'y déposer une déclaration s'ils sont en affection de longue durée, sur le télé-service « **declare.ameli.fr** » ;
- soit, dans les autres cas, en s'adressant à leur médecin selon les règles de droit commun.

Les agents publics **devront transmettre à leur employeur le volet** 3 de l'arrêt de travail qu'ils auront reçu à la suite de leur déclaration sur le site **declare.ameli.fr**, ou qui leur aura été remis par leur médecin traitant.

La récupération des indemnités journalières pour les contractuels de droit public est opérée selon les procédures de droit commun, soit par subrogation (indemnités directement perçues par l'employeur), soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

IMPORTANT

Ces situations sont susceptibles d'évolution en fonction des précisions apportées par le Ministère de l'Action et des comptes publics ou de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique. Nous invitons les collectivités et établissements publics à consulter régulièrement le site internet, qui est mis à jour au fur et à mesure des modifications statutaires.

⇨**En savoir plus: Note du ministère de l'Action et des comptes publics**

Possibilité de versement d'une prime exceptionnelle

Le **décret n° 2020-570 du 14 mai 2020** permet aux employeurs publics de verser, à compter du 16 mai 2020, une prime exceptionnelle aux personnels particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période.
Rappel : l'état d'urgence sanitaire est entré en vigueur le 24 mars 2020 et a été prolongé jusqu'au 10 juillet 2020.

Agents éligibles au bénéfice de la prime

- les **fonctionnaires** (titulaires et stagiaires) ;

IMPORTANT

Le montant de la prime exceptionnelle **est fixé à 1 000 € maximum par agent**, ce montant n'est **pas reconductible et doit être versé en 2020.**
La prime exceptionnelle **est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales.**

- les **agents contractuels de droit public ;**
- les **agents contractuels de droit privé.**

Conditions d'éligibilité à la perception de la prime

Pour être éligibles, les agents **doivent avoir été particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire.**
Ainsi, sont considérés comme particulièrement mobilisés les personnels pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services, conduit à un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé :

- participation directe à la gestion de crise ;
- maintien des missions dans des conditions exceptionnelles ;
- réalisation de missions en contact direct avec les usagers, rendues plus complexes par la crise sanitaire ;
- etc.

Modalités de mise en œuvre de la prime : l'exigence d'une délibération et d'un arrêté

L'octroi de cette prime **nécessite une délibération de l'organe délibérant** qui fixe :

- les modalités d'attribution (définition des sujétions exceptionnelles, du surcroît significatif de travail en présentiel ou en télétravail)
- ainsi que le montant plafond dans la limite de 1000 € par agent.

La prime peut par exemple être modulable en fonction de la durée d'implication de l'agent, et le montant de la prime peut être proratisé au regard de la durée hebdomadaire de temps de travail de l'agent (temps partiel, temps non complet).

Les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versements sont déterminés **par un arrêté de l'autorité territoriale.**

⇨Un **modèle de délibération**
⇨Un **modèle d'arrêté**

L'absence de saisine du comité technique

Il n'est pas nécessaire de saisir au préalable pour avis le comité technique.

En effet, cette prime ne relève pas des grandes orientations en matière de politique indemnitaire au sens de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale mais d'un versement exceptionnel et contextuel lié à l'épidémie de COVID-19.
Dans le cadre du dialogue social, cette question peut être évoquée avec les représentants du personnel.

Cumul de la prime

La prime exceptionnelle est cumulable avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats, à la performance ou versé en compensation des heures supplémentaires, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes.
Cette prime est cumulable avec le RIFSEEP.

L'application du jour de carence

L'**article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020** d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a suspendu l'application du jour de carence, pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.
L'état d'urgence sanitaire a été prorogé jusqu'au 10 juillet inclus par la **loi n° 2020-546 du 11 mai 2020** prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions.

Ainsi, tous les arrêts de travail à compter du 24 mars 2020 jusqu'au 10 juillet inclus n'ont plus de jour de carence.

L'autorité territoriale peut-elle imposer des congés annuels et des jours de RTT aux agents ?

L'**ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020** permet dans certaines conditions d'imposer des congés annuels et des jours de RTT aux agents de la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire.
Les autorités territoriales peuvent appliquer à leurs agents le régime exceptionnel prévu par cette ordonnance : ce n'est pas une obligation.

L'ordonnance distingue la situation des agents publics en autorisation spéciale d'absence de ceux en télétravail ou assimilé pour déterminer le nombre de jours de congés ou de récupération du temps de travail pouvant être imposés.

Le nombre de jours imposés peut être modulé dans la limite des plafonds indiqués dans l'ordonnance.

⇨**En savoir plus** : Note du CDG31 sur la **prise de RTT et de congés.**

Les congés annuels

La Direction de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié une note sur les congés qui vient expliciter certaines modalités relatives aux congés annuels.

Cette note a été complétée par l'**ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020** relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire qui permet dans certaines conditions d'imposer des congés annuels et des jours de RTT aux agents (voir question **« L'autorité territoriale peut-elle imposer des congés annuels et des jours de RTT aux agents ? »**).

a) Est-il possible de repousser la date limite de consommation des congés annuels et ARTT 2019 ?

S'agissant des congés annuels, la DGAFP rappelle qu'il est possible de repousser la limite de consommation des congés. En effet, le congé dû pour une année de service accompli peut se reporter sur l'année suivante, avec l'autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

A titre d'illustration, dans les services ou collectivités où la date limite de consommation des congés 2019 était reportée au 31 mars 2020, un nouveau report par l'autorité territoriale à une date ultérieure pourra être octroyé aux agents concernés jusqu'au 31 mai 2020.

S'agissant des jours de RTT, les dispositions réglementaires ne prévoient pas de report. Il appartient donc aux collectivités territoriales de réguler cette question en fonction des nécessités du service : soit en autorisant un report par analogie avec les jours de congés, soit en obligeant les agents à les prendre dans l'année..

b) Les congés qui avaient été posés et validés, sur ce qui est à présent une période de confinement, sont- ils réputés pris ou faut-il les annuler ?

La DGAFP précise qu'une fois que les congés ont été posés et validés, ils sont décomptés sauf accord de l'employeur pour les annuler sur demande de l'intéressé.

Par exemple, les congés posés pour les congés de Pâques seront décomptés sauf demande contraire des agents et accord des responsables. En effet, l'autorité territoriale organise la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires (**décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 sur les congés annuels**).

L'autorité territoriale n'a donc pas l'obligation, une fois les congés posés et validés, de les annuler.

⇨**En savoir plus** : Note de la DGAFP sur les **congés**

Chômage partiel et collectivités territoriales

Au regard du cadre juridique actuel, **le chômage partiel ne concerne pas le personnel territorial qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des agents contractuels de droit public.**

Il en va de même des agents contractuels du privé.

En effet, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle a élargi les bénéficiaires du dispositif, mais pas aux collectivités et EPA. L'article 2 de l'ordonnance prévoit que « les salariés de droit privé des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat mentionnées au 3° de l'**article L. 5424-1 du code du travail** et les salariés mentionnés au 6° du même article sont placés en activité partielle dans les conditions prévues au chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du même code. Dans ce cas, ces employeurs bénéficient d'une allocation d'activité partielle selon les modalités prévues par ces mêmes dispositions […].

Le 6° vise « les salariés des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières » : grosso modo EDG, GRDF, et autres grandes entreprises.

Le 3° vise « les salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire » ;

IMPORTANT

L'autorité territoriale doit informer l'agent avant le terme de l'engagement de ses intentions de renouveler (ou de ne pas renouveler) le contrat. En effet, conformément à l'**article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988**, « lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée […] ».

Ainsi, le chômage partiel n'est possible que pour :

- les salariés des EPIC d'une collectivité territoriale ;
- ou les salariés d'une société d'économie mixte dans laquelle une collectivité a une participation majoritaire.

Les agents contractuels de droit privé, qui ne peuvent bénéficier du chômage partiel, sont donc également placés en ASA, comme les agents publics.

Un agent annualisé ne peut pas effectuer toutes les heures prévues au planning

Il convient tout d'abord de rappeler qu'il n'existe pas de cadre juridique à l'annualisation.
Néanmoins, pour une raison liée à la gestion de la situation de crise sanitaire, **si l'agent n'a pas effectué toutes les heures qui étaient prévues dans son planning, il conviendrait de considérer que les heures sont effectuées.**
En effet, un nouveau calcul des repos compensateurs pour les agents contreviendrait aux directives nationales qui demandent à ce qu'il n'y ait aucun impact sur la situation des agents, notamment financière.

Une collectivité ou un établissement public peuvent-ils décider de recruter lors de la période de confinement ?

Si la collectivité ou l'établissement public décident de recruter de nouveaux agents durant la période de confinement, la procédure de recrutement reste inchangée (délibération, mesure de publicité, etc.).
Les agents nouvellement recrutés seront alors gérés comme les autres agents de la collectivité.

Une collectivité est-elle obligée de renouveler les contrats des agents pendant la période de confinement ?

Les agents contractuels de droit public, qu'ils soient sur emploi permanent ou non permanent, n'ont pas de droit au renouvellement de leur engagement (**CAA de Marseille, 19 avril 2016, Commune des Angles, n°15 MA 00053**) : ainsi, **l'autorité territoriale peut ne pas renouveler un contrat, qui s'arrêtera au terme normal prévu dans le contrat.**

A l'inverse, l'autorité territoriale peut parfaitement décider de renouveler le contrat, si la durée maximale de l'engagement n'a pas été épuisée.

Le juge administratif considère que le non-respect des délais, s'il peut engager la responsabilité éventuelle de la collectivité, ne peut en revanche entraîner l'illégalité de la décision relative au renouvellement du contrat (**CAA Bordeaux, 12 mars 2013, M. B...A..., n°12 BX00045**).

Dans quelle position doit être placé un agent dans l'attente de la procédure requérant l'avis d'une instance médicale (comité médical ou commission de réforme) ?

1-Si l'agent n'a pas épuisé ses droits statutaires à congé de maladie (CLM, CLD) ou de disponibilité d'office pour raison de santé et qu'il a présenté la demande de renouvellement de son congé, celui-ci est prolongé à titre conservatoire dans l'attente de l'avis du comité médical.
L'agent continue à percevoir le traitement ou le demi-traitement selon les droits dont il peut bénéficier.

2-Si l'agent a épuisé ses droits statutaires à congé de maladie ou de disponibilité pour raison de santé, il est placé à demi-traitement selon les dispositions du décret n°2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, le temps que le comité médical se prononce sur la situation de l'agent.

Il convient de préciser que la décision qui interviendra à l'issue de la procédure sera nécessairement rétroactive.

⇨**En savoir plus** : : Note de la DGAFP sur la **situation des agents en attente avis instances**

Comment traiter la demande d'un agent qui sollicite un congé pour invalidité imputable au service ?

Conformément aux préconisations de la DGAFP, le régime de présomption d'imputabilité prévu à l'**article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983** doit conduire les employeurs à statuer rapidement sur la situation des agents.

Les autorités territoriales doivent se saisir pleinement de ces dispositions et ne réserver les cas de refus nécessitant l'avis de la commission de réforme qu'aux situations dans lesquelles ils ont des éléments tangibles de nature à renverser cette présomption (faute personnelle ou circonstances particulières détachant l'accident du service).

Que se passe-t-il si le délai d'instruction d'une demande de CITIS est dépassé par l'employeur ?

Le fonctionnaire est placé en CITIS à titre provisoire pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical initial ou de prolongation. En cas de refus final d'imputabilité, cette décision sera retirée et l'agent reversera les sommes indûment perçues.



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne
590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél contact@cdg31.fr
www.cdg31.fr